

İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Etkisinde İş Yükü Algısının Rolü (The Role of Workload Perception in the Effect of Job Insecurity on Burnout)

İnan KAYNAK  ^a

^a Muş Alparslan Üniversitesi, Malazgirt Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Malazgirt, Muş, Türkiye.
i.kaynak@alparslan.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İş Güvencesizliği
Tükenmişlik
İş Yükü
Kapıya Teslimat
Moto kurye

Amaç – Çalışma yaşamı, artan rekabet ve teknolojik faktörlerden dolayı her geçen gün değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim, çalışanlar açısından bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. İş güvencesizliği ve artan iş yükü bu olumsuzlukların başında gelmektedir. İşle ilgili güvencesizlik ve iş yükü algısı olan iş görenlerde tükenmişlik duygusu da gelişebilmektedir. Bu çalışmada kapıya teslim uygulaması yapan firmalarda çalışan moto kuryelerdeki iş güvencesizliği, iş yükü ve tükenmişlik kavramları arasındaki etkileşim tespit edilmeye çalışılmıştır.

Gönderilme Tarihi 21 Nisan
2021

Revizyon Tarihi 22 Haziran
2021

Kabul Tarihi 26 Haziran 2021

Yöntem – Bu kapsamda İstanbul Şişli’de 151 moto kurye ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinden önce çalışmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirliklerini ve uyum indekslerini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu aşamadan sonra veriler yapısal eşitlik modellemesi yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

Bulgular –Araştırma sonucuna göre moto kuryelerdeki iş güvencesizliğinin, tükenmişliği ve iş yükü algısını, iş yükü algısının ise tükenmişliği etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak iş güvencesizliğinin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının tam aracılık rolü tespit edilmiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma – Çalışma yaşamında psikolojik tatmin önemli bir unsurdur. Bundan dolayı iş yükü ve iş güvencesizliği algılarının etkilerinin bilinmesi önem arz etmektedir. İş güvencesizliği ve iş yükü gibi kavramlar çalışanlarda tükenmişliğe neden olabilmektedir. Örgütsel başarı ve çalışan refahı için iş güvencesizliği ve iş yükü algısının azaltılması faydalı olacaktır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Job Insecurity
Burnout
Workload
Door Delivery
Moto courier

Purpose – Working life is changing and developing day by day due to increasing competition and technological factors. This change brings along also some negativity for the employees. Job insecurity and increased workload are the main ones. Burnout may also develop in employees who have a perception of insecurity and workload related to their job. In this study, the interaction among the concepts of job insecurity, workload and burnout in motorcycle couriers working in companies performing door delivery application was tried to be determined.

Received 21 April 2020

Revised 22 June 2021

Accepted 26 June 2021

Design/methodology/approach – In this context, a survey was conducted with 151 moto couriers in Şişli, İstanbul. Before analyzing the data obtained within the scope of the study, confirmatory factor analysis was performed to test the structural validity and reliability and fit indices of the scales used in the study. After this stage, the data were analyzed by structural equation modeling.

Article Classification:
Research Article

Findings – According to the results of the research, it was determined that job insecurity, burnout affected the perception of workload just as the workload perception had an impact on burnout. Finally, the full mediating role of workload perception in the effect of job insecurity on burnout has been determined.

Discussion – Psychological satisfaction is an important element in working life. Therefore, it is important to know the effects of workload and job insecurity perceptions. Concepts such as job insecurity and workload may cause burnout in employees. For organizational success and employee welfare, it would be beneficial to reduce the perception of job insecurity and workload

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Kaynak, İ. (2021). İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Etkisinde İş Yükü Algısının Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1907-1922.

1. Giriş

İşyerleri, çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirdikleri yerler olmakla birlikte kendilerini geliştirme ve bireysel gereksinimlerinin karşılayabildikleri ortamlarıdır. Çalışanların başarısı, fiziki koşulların uyumlaştırılmasına bağlı olduğu kadar psikososyal dengenin varlığına da bağlıdır (Sadykova, 2016). 20. yüzyılın sonuna doğru, neoliberal söylemlerin iş piyasasında karşılık bulması (Durmaz, 2017), toplumsal ve ekonomik yaşamdaki değişimler, esnek çalışma uygulamaları, örgütlerde yeniden yapılanma girişimleri (Karacaoğlu, 2016), sosyal haklardan ve güvenceden yoksun çalışanların sayılarında artışa neden olmuştur (İlhan & Yılmaz, 2018). Çalışma yaşamında yaşanan bu gelişmeler, belirsizliklere neden olarak çalışanlarda iş güvencesizliği algısına yol açabilmektedir (Köse, Özkoç & Bekci, 2019). Çalışanın işini kaybetme ile ilgili tehdit algıları ve bununla ilgili endişeleri olarak tanımlanan (Roskies & Louis-Guerin, 1990) iş güvencesizliği kavramı, olumsuz çalışma ortamının neden olduğu şartlardan dolayı alan yazınında artan bir kabul görmektedir (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

Çalışma hayatı ve çalışanlar, farklı değişkenlerden etkilenebilmektedir. Bu değişkenlerden biri de (Yenihan, Çakır & Alabaşoğlu, 2018) çağımızın önemli fenomenlerinden olan (Şıklar & Tunalı, 2015) bezginlik, bıkkınlık ve yıpranma ile ortaya çıkan tükenmişlik kavramıdır (Benlier & Yıldırım, 2017). Birçok bilim dalının inceleme konusuna giren bu kavram, örgütler üzerindeki etki ve sonuçlarından dolayı örgütsel davranış alanında da (Arı & Bal, 2008), kavramın anlaşılması ve hangi değişkenlerle ilişkili olduğunun ortaya konması adına önemini korumaya devam etmektedir (Başerer & Başerer, 2019). Tükenmişlik algısının ilişkili olduğu diğer bir faktörde iş yükü kavramıdır (Tatlı & Akın, 2017). İş gücünden en üst seviyede yararlanmak isteyen örgütler, çalışanlardan fiziksel kapasitelerinin üzerinde bir iş beklentisi içerisine girebilmektedirler (Akçakanat & Uzunbacak, 2019). İş görenlerin yapabileceklerinden fazla işin verilmesi olarak tanımlanan iş yükü kavramı, çalışanlarda birçok olumsuz duruma sebep olabildiği gibi (Altay & Turunç, 2018), örgütler açısından da performans düşüşü (Atık & Kozak, 2016) ve verilen hedeflere ulaşamama gibi bazı olumsuzluklara neden olabilmektedir (Çalışkan & Bekmezci, 2019).

Modern çağın yoğun temposunun neticesinde gelişmeye başlayan ve bir sektör haline gelen kapıya teslimat uygulamaları son dönemde yaşanan salgın nedeniyle giderek büyümektedir. Sektördeki bu hızlı büyüme eğilimi şüphesiz istihdam rakamlarına da yansımaktadır. Moto kuryeler, bu sektörde ki istihdamın büyük bir kısmını oluşturmaktadırlar. Sektördeki yüksek ücretler çalışanları cezbetmesine rağmen, güvencesiz çalışma koşulları, artan iş yükü, hızlı ve süreli teslimat gibi bazı uygulamalar çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, kapıya teslimat sektöründe çalışan moto kuryelerdeki iş güvencesizliğinin tükenmişlik duygusuna etkisini artan iş yükü algısı ile birlikte değerlendirmektir. Çalışma konusu kavramlar birçok araştırmaya konu olmasına rağmen, iş güvencesizliği, tükenmişlik ve iş yükü algısı kavramlarının bir arada ele alınmamış olması araştırmanın özgün yönü olarak alan yazınına katkı sunabilecektir.

2. Araştırma Konusu Kavramlar

2.1. İş Güvencesizliği

1980'lerin başından itibaren artan eleman ihtiyacı ve standart dışı istihdam biçimleri (Savul, 2009), çalışanlarda işleriyle ilgili risk ve iş güvencesizlik algısının artışına sebep olmuştur (İlhan & Yılmaz, 2017). İş güvencesizliğini ilk olarak açıklamaya çalışan Greenhalgh ve Rosenblatt, kavramı çalışanların işe devamının tehdit altında olması durumunda, devam niyetinde algıladığı güçsüzlük olarak tanımlamışlardır (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Davy vd.'leri (1997), bir işte süreklilikle ilgili beklenti durumudur derken, Heaney vd.'leri (1994) ise iş görenlerin sahip oldukları işin sürekliliğine dönük olarak algıladıkları tehdit olarak tanımlamışlardır.

Tanımlardan anlaşıldığı üzere, işsizlik ile istihdam arasında yer alan iş güvencesizliği (Özdemir, 2019), çalışanlarda mevcut işlerini kaybetme endişesine karşılık gelmektedir (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Alan yazınındaki tanımlar incelendiğinde bu kavram; nesnel ve öznel iş güvencesizliği, duyuşsal ve bilişsel iş güvencesizliği, nicel ve nitel iş güvencesizliği şeklinde sınıflandırılmaktadır (Seçkin, 2020). Öznel iş güvencesizliği, çalışandan kaynaklanan ve istem dışı bir durum olarak gelecekle ilgili kaygıyı ifade etmektedir (Gürbüz & Dede, 2017). Nesnel iş güvencesizliği ise kayıt dışı, sürekliliği olmayan ve yarı zamanlı işlerden kaynaklanan güvencesizlik algısı durumu iken bilişsel iş güvencesizliği, böylesi bir çalışma ortamında bu

duygunun varlığı anlamına gelmektedir (Köse vd., 2019). Nicel iş güvencesizliği, iş görenlerde işlerinin gelecekteki devamlılığının belirsizliği iken, nitel iş güvencesizliği, işin kendisinden kaynaklanan ücret artışı, kariyer fırsatları gibi özelliklerin sürekliliğinin tehlike altında olması algısını ifade etmektedir (Hellgren vd., 1999).

İş görenler mevcuttaki işleri ile ilgili bir güvencesizlik hissettiklerinde doğal olarak bir tepki geliştireceklerdir (Günalan, 2020). Bu tepkiler bireysel (Orçanlı, Bekmezci & Fırat, 2019) ve örgütsel açıdan bazı sonuçlar doğurabilecektir (Gürbüz & Dede, 2017). İş güvencesizliği algısı, kısa vadede iş doyumunu ve işe bağlılığı etkilerken, uzun vadede çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde etkiler oluşturmaktadır. Örgütsel açıdan kısa vadede örgütsel bağlılık ve güven üzerinde etkileri varken, uzun vadede (Sverke vd., 2002) daha iyi olanaklara sahip başka örgütlerde çalışma isteğinin yansımaları olan işten ayrılma davranışına neden olabilmektedir (Kaynak, 2020). Bu ve benzeri belirsizliklerin sebep olduğu iş güvencesizliği; çalışanlarda çabanın (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), örgütsel vatandaşlık davranışının (Acaray, 2019), örgüt içi girişimcilik davranışının (Özdemir, 2019), iş üretkenliğinin (Polat & Gürbüz, 2020) ve yaşam doyumunun (Seçer, 2011) azalmasına sebep olur. İş güvencesizliğinin; örgütsel sinizm (Seçkin, 2018), kaygı (Karanfil & Doğan, 2020), işten ayrılma niyeti (Karacaoğlu, 2016; Köse vd., 2019) ve iş erteleme davranışını arttırdığı (Kaplan & Keriman, 2019) tespit edilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliği çalışanlarda tükenmişliğe de sebep olabilmektedir (Çetin, 2015)

2.2. Tükenmişlik

Greene'nin (1961) "Tükenmişlik Vakası" isimli romanın etkisiyle örgütsel davranış yazınına giren (Tayfur & Arslan, 2012) İngilizce "burnout" kavramı, dilimizde "tükeniş sendromu" veya "Tükenmişlik" olarak ifade edilmektedir (Arı & Bal, 2008). Genellikle tükenmişlik sendromunu ilk tanımlayan kişi olarak kabul edilen Freudenberg'e göre (1974) tükenmişlik; aşırı yüklenme, yıpranma ve başarısızlık sonucu meydana gelen güç veya enerji kaybı ya da karşılanamayan arzuların ortaya çıkardığı enerji tükenmesi veya bitkin düşme ve kuvveti kesilmesi durumudur (Schaufeli & Bakker, 2004). Hizmet sektörlerinde ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu ortamlarda sıkça görülen tükenmişlik sendromunu (Güneş & Üstün, 2010); uzun süre ve aşırı miktarda duygusal ve bedensel taleplere maruz kalmanın sonucunda ortaya çıkan fiziksel, zihinsel ve duygusal yılgınlık olarak da tanımlamak mümkündür (Aknar, Çiçek ve Karakaş, 2018).

Tükenmişlik kavramı genellikle tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi olmak üzere üç ana boyutta incelenmektedir (Kuleyin, Köseoğlu ve Töz, 2015). Tükenmişlik sendromunun en bariz şekilde gözlenen boyutu olarak kabul edilen duygusal tükenme; bireylerin duygusal anlamda yıldıklarını hissetmelerinin sonucu olarak ruhi çöküntü, bezginlik, bıkkınlık, umutsuzluk ve aşırı yorgunluk gibi negatif duygu durumlarıyla belirginleşmektedir (Umuzdaş & Kal, 2018). Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşmada, çalışan hizmet sunduğu bireylere karşı duygudan yoksun bir biçimde tutum ve davranışlar sergilemektedir. Bu durumda olan çalışan, işini sadece gelir elde etmek ve sosyal güvence sistemi içinde kalmak için yapar ve gelecekle ilgili çok umut beslemez (Üstün, 2001). Duygusal tükenme, bireyde tükenmişliğin içsel boyutunu açıklarken, duyarsızlaşma çalışanlar arasındaki ilişki boyutunu yansıtmaktadır. Duyarsızlaşan birey, çevresinde olan insanlarla ilişkisini sınırlandırıp insanlardan uzaklaşmaktadır (Hazır & Orel, 2014). Kişisel başarı ve yeterlilik duygularında azalma (kişisel başarı noksanlığı) olarak kavramlaştırılan son safhada ise (Tayfur & Arslan, 2012), birey tükenmişlik öncesi sergilediği pozitif davranışlarıyla, sonrasındaki davranışları arasında oluşan değişikliğin farkına varır. Bu davranışları neticesinde çalıştığı örgüte katkı sağlayamadığını düşünmeye başlar. Tüm bu düşüncelerin sonucu olarak iş ve insan ilişkileri konusunda yetersiz olduğu algısına kapılır (Güldiken & Saldamlı, 2019).

Tükenmişliğin belirtileri Figley 'e göre (1995); fiziksel (yorgunluk, baş ve mide ağrıları), duygusal (kaygı, depresyon, çabuk sinirlenme), davranışsal (örneğin saldırganlık, kötümserlik ve madde bağımlılığı), işle ilgili (işten ayrılma, işe devamsızlık, düşük performans, hırsızlık) ve kişiler arası ilişki bozuklukları (hizmet sunulan kişilerden ve mesai arkadaşlarından uzak durma) olmak üzere beş kategoride sınıflandırılabilir. Tükenmişlik algısı, çalışanın kendisini etkilediği gibi oluşturduğu negatif atmosferden dolayı diğer çalışanları ve örgütü de olumsuz etkileyebilmektedir (Demir & Çankaya, 2019). Bu kavramla ilgili yapılan çalışmalarda

tükenmişliğin, işten ayrılma niyetini (Poyraz & Kılıçarslan, 2021; Yıldırım & İçerli, 2010) ve iş stresini (Öksüz & Özdemir, 2020) arttırdığı, örgütsel adalet duygusunda (Polat vd., 2018; Solmaz, 2018; Uluköy, 2015), örgütsel öğrenmede (Orhan & Komşu, 2016), iş tatmininde, (Kaygın & Naktiyok, 2012), örgütsel bağlılıkta (Arpacı & Özek, 2019; Kalay, 2020), yaşam doyumunda (Şad & Şahin, 2018) ve iş doyumunda (Güler & Veysikarani, 2019; Yıldırım, 2018) azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik algısı ile iş yükü arasında anlamlı ilişki olduğu da (Tatlı & Akın, 2017) tespiti yapılan sonuçlardan biridir.

2.3. İş Yükü

İş, çalışanlarda haz, doyum, özgüven ve başarı hissi yaşatan bir kavramdır (Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013) ve örgütlerin başarısında önemli bir unsurdur (Atik & Kozak, 2016). Günümüzde örgütler artan rekabet baskısıyla yeni bir çalışan istihdam etmek yerine, mevcut iş görenleri daha fazla çalışmaya zorlayabilmektedirler (Erdem, Kılınç & Demirci, 2016). İşverenin maliyetleri azaltmak adına ve basit olarak gördüğü bu ilave görev, çalışanlarda fazla işe dönüşebilmekte (Erdem & Öztürk, 2020), mesai saatlerinin uzamasına ve işin çalışanların zamanlarının büyük bir kısmını kapsamasına sebep olabilmektedir (Pelenk & Acaray, 2020). Çalışanlarda birçok olumsuzluğu sebep olabilen bu kavram iş yükü olarak nitelendirilmektedir (Faiz, 2019).

İş yükü kavramının ne olduğuna dair kesin bir tanım yapılmaya bile (Johannsen, 1979), genel olarak iş yükü; bir niteliğe sahip ve belli bir sürede yapılması gereken (Gümüştekin & Gültekin, 2015; Karacaoğlu & Çetin, 2015) iş miktarı ile ilgili taleplerin (Deniz & Kaya, 2021) normalden daha fazla olması sonucunda (İnan, 2017), işin niteliği ve niceliği açısından (Çakıcı vd., 2013) çalışanların beklentileri karşılayamaması (Çalışkan & Bekmezci, 2019) ve görevleri hızlıca yerine getirememesi (Hart & Wickens, 1990) olarak tanımlanabilir. Tanımdan anlaşıldığı üzere iş yükü algısı niteliksel ve niceliksel iş yükü olabilmektedir. Çalışana işin bitirilmesi için tanınan sürenin kısa oluşu (Koçak vd., 2019) ve bu süre içerisinde bitirilmesi gerekli çok işin olması niceliksel iş yükü anlamına gelirken (İnan, 2017), çalışanın sahip olduğu yetenek ve beceriyle (Karacaoğlu & Çetin, 2015) işin gerekleri arasında, çalışana olumsuz etkileyen durum ise niteliksel iş yükü anlamına gelmektedir (Korkmazer & Aksoy, 2018).

İş yükü algısına etki ettiği düşünülen birçok potansiyel faktör olduğu düşünülmektedir (Dağdeviren, Eraslan & Kurt, 2013). Çalışanlar arasındaki çatışmalar, izin problemleri, uzun mesai saatleri, görev dağılımının eksikliği, görev tanımının dışında görevler verilmesi (Çuhadar & Gencer, 2016), görevin zorlayıcı olması, çalışma koşulları ve yetersiz sayıda personel (Çalışkan & Bekmezci, 2019) bunlara örnek olarak verilebilir. İş yükü; zihinsel ve fiziksel olarak çalışana yorarak, performansını, sosyal hayatını ve sağlık durumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Tatlı & Akın, 2017). Solunum, kas-iskelet sistemi, merkezi sinir sistemi ve dolaşım sistemi gibi vücudun asli fonksiyonlarını yürüten sistemlerde zorlanmalara sebep olmaktadır (Ayrım & Can, 2018). Ayrıca yorgunluk, iş tatmininde azalma, işe devamsızlık ve iş kazaları gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Çelik, 2016).

3. Araştırma Konusu Kavramların İlişkisi ve Hipotezler

İş güvencesizliği örgütler ve çalışanlar üzerindeki etkilerinden dolayı çalışma yaşamının önemli konularındandır (Tüzün & Öztürk, 2020) ve birçok faktörden etkilendiği için her çalışmada etkisini farklı biçimlerde gösterebilmektedir (İlkım & Derin, 2018). İş görenlerin dışında gelişen olaylar, iş güvencesizliği algısının kaynağı olduğu gibi bireysel bazı nedenlerde bu algının diğer yönünü oluşturabilmektedir (Polat, 2020). İş güvencesizliği kısa vadede performans artışı gibi olumlu sonuçlar doğursa da, uzun vadede iş görenler arası rekabetin etkisiyle iş yerinde olumsuz bir iklimin oluşmasına sebep olabilecektir (Durmaz, 2017). Çalışma ortamında ki bu olumsuz durumlar çalışanların iş yaşamında olduğu gibi iş dışı yaşamında da yıpranmasına, travmalar yaşamasına (İlhan & Yılmaz, 2018), fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamasına sebep olabilmektedir (Karanfil & Doğan, 2020). İş yaşamındaki değişim ve dönüşümlerin neticesinde iş görenlerin çalışma yaşamından beklentileri ile çalışma yaşamının gerçekleri arasında uyumsuzluk ortaya çıkabilmektedir (Taşlıyan, Engizek & Gül, 2017). Bireysel veya örgütsel kaynaklı bu olumsuzluklar çalışanlarda agresif, saldırgan ve mutsuzluk halleri gibi kendini gösteren tükenmişlik sendromunun oluşmasına neden olabilmektedir. Bu faktörlerin ayrı ayrı veya ikisinin bir arada meydana gelmesi çalışanlarda tükenmişliğin düzeyini belirleyebilmektedir (Kulualp, 2019). Bu kapsamda oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₁: İş Güvencesizliği Tükenmişliği pozitif yönde etkiler.

İş yaşamının esnekleşmesi, geçici, kırılabilir ve düzensiz bir iş hayatı, iş görenler arasında güvencesizliğin yaygınlaşmasına neden olmaktadır (İlhan & Yılmaz, 2017). Hayatını sürdürme için aldıkları ücrete bağımlı olan çalışanlar (Faiz, 2019), eskiye nazaran daha makul sürelerde çalışıyor olmalarına rağmen (Deniz & Kaya, 2021), örgütsel kazanımlar için kapasiteleri göz ardı edilerek fazladan çalışmaya zorlanmaktadır (Akçakanat & Uzunbacak, 2019). Çalışanların verimliliği, beceri ve yeteneklerine uygun ve yapabilecekleri kadar iş verilmesiyle mümkünken (Sadykova, 2016), iş güvencesizliği kaygısından yani işini kaybetme korkusundan dolayı çalışanlar, fazladan yüke katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Gürbüz & Dede, 2017). Bu tür zorlamalar çalışanları çaresiz, zayıf ve savunmasız bırakabilmektedir. (Çavuş vd., 2007). Günümüzde çalışanlar, birden fazla işi bir arada yapmak zorunda bırakılmaktadırlar. İş kaygısının iş yükünü arttırabileceği düşüncesinden dolayı oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir.

H₂: İş Güvencesizliği İş Yükü algısını pozitif yönde etkiler.

İşin özelliklerinden doğan zaman baskısı gibi yordayıcılara sahip iş yükü (Güran & Güler, 2019), çalışanın üzerine yüklenen işin normalden daha fazla olduğuna yönelik algısıdır (Keser, 2006). İşle ilgili değişkenler arasında yer alan iş yükü (Çakıcı vd., 2013), örgütlerdeki tükenmişlik kaynaklarının en yaygını olarak (İraz & Altınışık, 2016) iş yaşamı üzerinde olumsuz etkileri olan bir kavramdır (Polat vd., 2018). Örgütsel faktörler düşünüldüğünde iş yükü (Arı & Bal, 2008), tükenmişliğin belirleyici faktörleri arasındadır ve iş yükünün artması çalışanların tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir (Bolat, 2011). İş yükü ve tükenmişlik kavramları öznel kavramlar olmakla birlikte etkileri çalışanlar ve örgütler açısından olumsuz olabilmektedir (Poyraz & Kılıçarslan, 2021). Tüm bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir.

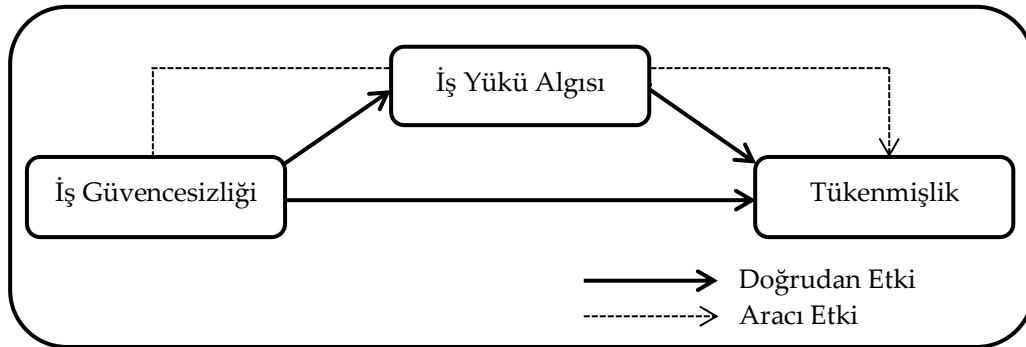
H₃: İş Yükü algısı, Tükenmişliği pozitif yönde etkiler.

H₄: İş Yükü algısı, İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık eder.

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırma Modeli

Literatürden elde edilen bilgiler ışığında oluşturduğumuz araştırma modelimiz Şekil 1’de verilmiştir. Şekilden anlaşılacağı üzere iş güvencesizliği araştırmanın bağımsız değişkenini, tükenmişlik ise bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. İş yükü ise araştırmanın aracı değişkenini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler modelde kurgulandığı biçimde test edilecektir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Çalışma kapsamında verilerin toplanmasından önce, T.C. Muş Alparslan Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna, 21.04.2021 tarihinde talepte bulunulmuştur. Kuruldan Sayı: E-10879717-050.01.04-11892 ve 6-23 karar numarası ile veri toplama izni alınmıştır. Son yıllarda yaşanan Covid 19 pandemisinden dolayı kapıya teslimat yapan işletmelerde istihdam sayıları giderek artmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın evrenini kapıya teslimat yapan moto kuryeler oluşturmaktadır. Araştırmalarda örneklem dağılımının elde edilmesinde olasılık teorisinden faydalanabilmek adına, hakkında genelleme yapılacak ana kütle ve örneklem işlemleri için bazı varsayımlar yapılması zorunludur (Çömlekçi, 1989). Çalışmada basit tesadüfi örneklem metodu tercih edilmiş ve bu örneklemin evreni temsil edeceği

varsayılmıştır. Örneklem büyüklüğünün tespitinde değişken başına 10 ila 30 arasında örneklemin olması gerektiği şeklinde öneriler olmasına rağmen (Koyuncu & Kılıç, 2019), genel olarak gözlenen değişken sayısının beş katı kadar örneklemin olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2002). Ayrıca standart sapma veya örneklem varyansının söz konusu olduğu araştırmalarda, örneklemin 100 veya daha fazla birim içermesi gerektiği ifade edilmektedir (Çömlekçi, 1989). Araştırma kapsamında ölçekler toplamında 26 değişken vardır. Bu değişken sayılarının beş katının (130), örneklem büyüklüğünün (n=151) altında kalmış olmasından dolayı örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmede yeterli olduğu kanaatine varılmıştır.

4.3. Veri Seti

Araştırma kapsamında, kapıya teslimat yapan moto kuryelerin iş yoğunluklarının fazla olacağı düşüncesinden dolayı nicel araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket tekniğinin yapılması uygun görülmüştür. Bu kapsamda moto kuryelerin yoğun olarak bulunduğu İstanbul ili Şişli ilçesindeki Mecidiyeköy meydana 01.05.2021 – 10.05.2021 tarihleri aralığında gidilerek anketler yapılmıştır. Anket yapılması esnasında katılımın gönüllülük esasına göre olduğu bilgisi verildikten sonra aynı katılımcıyla ikinci bir defa anket yapmamak adına daha önce katılım sağlayıp sağlamadıkları sorulmuştur. Yoğun tempoda çalışmalarından dolayı 157 moto kurye ile anket çalışması yapılabilmektedir. 6 katılımcının anket esnasında işe çıkması gerektiğinden ve soruların tamamını yanıtlayamamalarından dolayı bu katılımcıların cevapları analiz dışı tutulmuştur. Araştırma sonunda 151 gönüllü ile anket çalışması tamamlanabilmektedir.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırma hipotezlerini test edebilmek için yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) istifade edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), ampirik ve teorik çalışmaların istatistiksel olarak daha geniş bir zeminde yapılmasını sağlamaktadır. Ayrıca YEM yaklaşımları regresyon analizinden daha güçlü olarak aracılık rolünün tespitini sağlayabilmektedir (Iacobucci vd., 2007). Elde ettiğimizi verilerin analizi için ise IBM Spss 25 ve IBM Amos 24 istatistik programlarından ve aracılık modelini test edebilmek için ise bootstrap metodundan yararlanılmıştır.

Araştırma sonucu elde ettiğimiz verilere göre katılımcı sayısı n=151 kişidir ve tamamı erkektir. Yaş ortalaması 25,38 ve sektör çalışma yılı ortalaması ise 7,97 olarak bulunmuştur. İşin zorluğundan kaynaklı olarak sektörde yoğun bir şekilde erkeklerin istihdam edilmesi araştırmamız sonuçlarına da yansımıştır. Katılımcıların yaş ortalamalarının düşük olması sektördeki yoğun iş temposunun bir sonucu sayılabilir.

4.4.1. Ölçüm Araçları

Araştırmamız kapsamında iş güvencesizliği, tükenmişlik ve iş yükü değişkenlerinin analizi için üç ayrı ölçek kullanılmış ve bu ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

İş Güvencesizliği Ölçeği: Araştırmada De Witte' nin (1999) geliştirdiği ve Seçer' in (2011) Türkçeye uyarladığı 4 maddeli iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki örnek sorular; "İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum", "İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum" şeklindedir. Anket soruları , 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmıştır ve 2 numaralı soru ters kodlanmıştır. Araştırmacı tarafından ölçeğe ilişkin α değeri .89 olarak ölçülmüştür.

Tükenmişlik Ölçeği: Araştırmada Pines (2005) tarafından geliştirilen Tümkaya vd. 'leri (2009) tarafından Türkçeleştirilen Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu kullanılmıştır. Kapana kısılmış gibi hissediyorum", "Bıkkınlık hissediyorum "ve" "İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum" şeklinde olan 10 maddeden oluşmaktadır. Yanıt seçenekleri 1 (Hiç) ile 7 (Daima) arasındadır. Araştırmacı tarafından ölçeğe ilişkin α değeri .74 olarak ölçülmüştür.

İş Yükü Ölçeği: Araştırmada Peterson vd., (1995) tarafından geliştirilen ve Derya, (2008) tarafından Türkçeye çevrilen iş yükü ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekteki örnek sorular; "İşimi çok hızlı yapmam gerekmektedir", "İş yüküm çok fazladır" ve "Yapmakla sorumlu olduğum iş, proje ve görevlerim çoktur" şeklinde 11 maddeden oluşmaktadır. Anket soruları, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmıştır ve 2 numaralı soru ters kodlanmıştır. Araştırmacı tarafından ölçeğe ilişkin α değeri .90 olarak ölçülmüştür.

4.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İş güvencesizliği ölçeğinin KMO değeri .794 ve Bartlett değeri ise $\chi^2 = 233.924$ (6); $p = .000 < 0.05$ bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin KMO değeri .867 ve Bartlett değeri ise $\chi^2 = 887.279$ (55); $p = .000 < 0.05$ bulunmuştur. İş yükü ölçeğinin KMO değeri .887 ve Bartlett değeri ise $\chi^2 = 876.683$ (45); $p = .000 < 0.05$ bulunmuştur. Ulaştığımız sonuçlar literatürde KMO testi ölçüm sonucunun $> .50$ ve Bartlett küresellik testinin ise istatistiksel olarak anlamlı olması gerekliliğini sağlamıştır (Tavşancıl, 2010). Açıklayıcı faktör analizi, sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda istatistiksel analiz için kullanılan yöntemlerinin başında geldiğinden (Fabrigar, Wegener, MacCallum ve Strahan, 1999), ölçeklerimizin faktör sayılarını belirleme ve boyutlarda en yüksek açıklayıcı yüzdeye ulaşmak için açıklayıcı faktör analizi (AFA), yapılmış ve sonuçlar tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1. AFA, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçekler				Varyans	Cronbach
	1	2	3	%	α
İş Güvencesizliği	İG1	.787		28.511	.834
	İG2	.705			
	İG3	.793			
	İG4	.801			
İş Yükü	İY1		.748	22.791	.781
	İY2		.777		
	İY3		.782		
	İY4		.698		
	İY5		.498		
	İY6		.876		
	İY7		.791		
	İY8		.815		
	İY9		.790		
Tükenmişlik	T1	.548		9.003	.909
	T2	.721			
	T3	.768			
	T4	.809			
	T5	.738			
	T6	.626			
	T7	.755			
	T8	.742			
	T9	.758			
	T10	.699			

Toplam Varyans: %60.306; Tekrarlama Sayısı: 5; Döndürme Yöntemi: Varimax; KMO Uygunluk: 0.875; Bartlett Küresellik Testi: 2.029.921 Anlamlılık: $p = .000$

Hair vd.' ne göre (2010) araştırmada ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0.50 değerinden yüksek olması gerektiğinden, faktör analizinde iş yükü ölçeğindeki 0.50 den küçük maddeler (İY10=.239; İY=.214) analiz dışında bırakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş güvencesizliği ölçeğinin varyansı %28.511 ve cronbach's alpha değeri .834; iş yükü ölçeğinin varyansı %22.791 ve cronbach's alpha değeri .781; tükenmişlik ölçeğinin varyansı %9.003 ve cronbach's alpha değeri .909 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin toplam varyansı açıklama yüzdesi %60.306 cronbach's alpha değeri .843 ve KMO değeri ise .875 olarak bulunmuştur. Tüm bu değerlerin ölçeklerimizin geçerlilik ve güvenilirlik adına yeterli düzeyde olduğuna ilişkin kanıt niteliğindedir (Tavşancıl, 2010). Ölçek maddelerinin dağılımının normalliğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık (Swekness – Kurtosis) testleri yapılmıştır. İş güvencesizliği ölçeği çarpıklık ve basıklık değerleri -1.045 ile .729; iş yükü ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1.322 ile .997 ve tükenmişlik ölçeği çarpıklık ve basıklık değerleri -

.774 ile .695 aralığındadır. Ölçeklere uygulanan çarpıklık ve basıklık değerleri sonuçlarının tüm değişkenler için ± 1.5 aralığında oluşundan dolayı, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2007). Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tüm değerler referans değerler ile uyduğu görülmektedir. Son olarak kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen DFA uyum indeksleri verileri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin DFA Uyum İndeksleri

	χ^2 / df <5	AGFI >.85	GFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
İG	1.748	.940	.988	.994	.985	.981	.071
İY	1.365	.913	.950	.987	.954	.982	.049
T	1.617	.898	.945	.978	.946	.968	.064

İG: İş Güvencesizliği, İY: İş Yükü, T: Tükenmişlik

Ölçeklere ait uyum indeksleri incelendiğinde, elde edilen değerlerin literatürde kabul edilen referans değerleri içinde olduğu anlaşılmaktadır (Hu & Bentler, 1999). Ölçeklerin arasında bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemeye dönük olarak hesaplanan ortalama, standart sapma ve korelasyona ilişkin tanımlayıcı istatistik veriler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	SS	1	2	3
1.İG	3.5033	.91104	1		
2. İY	3.6715	.37954	.388**	1	
3. T	4.3411	1.21366	.444**	.418**	1

1: İş Güvencesizliği, 2: İş Yükü, 3: Tükenmişlik Ort = Ortalama; SS = Standart Sapma; ** p <.01

Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre; iş güvencesizliği, iş yükü ($r=.388$) ve tükenmişlik ($r=.444$) ile ($p <.01$) anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Aynı şekilde tükenmişlik ile iş yükü ($r=.418$) arasında ($p <.01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma kapsamında ölçeklerin bir biri ile ilişkisinde herhangi bir hipotez geliştirilmemiş olmasına rağmen elde edilen tüm bu veriler ölçekler arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur.

5. Bulgular

5.1. Yapısal Model

Elde edilen veriler, iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı çerçevesinde, AMOS 24 programı ile ‘maximum likelihood estimation’ modunda analize tabi tutulmuştur. Araştırma modelinin bütün olarak değerlendirilebilmesi, uyum iyiliği değerlerinin dikkate alınmasını gerektirmektedir. Uyum iyiliği değerlerinden hangilerinin kullanılacağı ile ilgili birçok öneri olmasına karşın genellikle; χ^2/df , GFI, AGFI, RMSEA, NFI ve CFI uyum iyiliği indeksleri araştırmalarda sıkça başvurulanlar arasındadır. (Karacaoğlu, 2016).

Tablo 4. Yapısal Model Uyum İndeksleri

	χ^2 / df <5	AGFI >.85	GFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
İG-T- İY	1.363	.821	.856	.958	.859	.952	.049

İG: İş Güvencesizliği, İY: İş Yükü, T: Tükenmişlik

Yapısal model uyum indeksleri sonuçlarının $.95 \leq GFI, CFI, TLI, NFI \leq 1.00$ olması durumunda mükemmel uyum $.80 \leq GFI, CFI, TLI, NFI \leq .95$ aralığında olması ise kabul edilebilir uyum değerleri anlamına gelmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ mükemmel, $2 < \chi^2/df \leq 5$ kabul edilebilir, $0.90 < AGFI < 1.00$ mükemmel, $0.85 < AGFI < .90$ kabul edilebilir, $0.00 < RMSEA < 0.05$ mükemmel uyum olduğu anlamına gelmektedir (Akyön, 2020). Tablo 4’ten de anlaşıldığı üzere, modelimizde AGFI .821 ve NFI .859 değerleri

kabul edilebilir değerler arasında iken diğer tüm değerlerde mükemmel uyum değerleri yakalanmıştır. Modelde uyum değerleri yakalandığından hipotez testleri için etki analizlerinin yapılmasına geçilmiştir. Modelin doğrudan etki sonuçları Tablo 5’te dolaylı etki sonuçları ise Tablo 6’da verilmiştir. Hipotezleri test etmek için bu sonuçlara başvurulmuştur.

Tablo 5. Doğrudan Etki Analizi Sonuçları

Hipotezler		Estimate	S.E.	C.R.	P	Sonuç	
T	<---	İG	.543	.142	3.206	***	Doğrulandı
İY	<---	İG	.649	.075	5.058	***	Doğrulandı
T	<---	İY	.307	.244	1.259	***	Doğrulandı

İG: İş Güvencesizliği, İY: İş Yükü, T: Tükenmişlik

Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenimiz olan iş güvencesizliğinin bağımlı değişken tükenmişlik üzerinde ($\beta = .543$; $p < 0.001$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileme koşulu doğrulandığından “H₁: İş Güvencesizliği Tükenmişliği pozitif yönde etkiler” hipotezi **kabul edilmiştir**. Bağımsız değişkenimiz İş güvencesizliğinin aracı değişkenimiz olan iş yükü üzerindeki etkisi de ($\beta = .649$; $p < 0.001$) pozitif yönlü ve anlamlı olduğundan “H₂: İş Güvencesizliği İş Yükü Algısını pozitif yönde etkiler” hipotezi **kabul edilmiştir**. Aracı değişkenimiz iş yükünün bağımlı değişken olan tükenmişlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğundan ($\beta = .307$; $p < 0.001$) “H₃: İş Yükü Algısı Tükenmişliği pozitif yönde etkiler” hipotezi de **kabul edilmiştir**. Tablo 5 verilerinden de anlaşıldığı üzere araştırma kapsamında oluşturduğumuz bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerinin birbiri üzerindeki etkilerini ölçmeye dönük hipotezlerimizin tamamı kabul edilmiştir. Son olarak araştırma modeli kapsamında, iş yükünün iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkideki aracılık rolü ile ilgili yaptığımız dolaylı etki analizi bootstrap metoduyla yapılmış ve sonuç tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Dolaylı Etki Analizi Sonuçları

Hipotezler	Doğrudan Etki1 β	Doğrudan Etki2 β	Dolaylı Etki β	Aracılık Durumu
İG → İY → T	.543***	.432(ns)	.111**	Tam Aracı

İG: İş Güvencesizliği, İY: İş Yükü, T: Tükenmişlik, ¹Aracı Değişken Eklenmeden Önce; ²Aracı Değişken Eklendikten Sonra; ns(not significant) = anlamlı değil; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında gözlenen ilişkinin yalnızca bir kısmını ya da tamamını gösterebilir. İlişkinin bir kısmını yansıtması durumunda kısmi aracı, tamamını yansıtması durumunda ise tam aracı olarak tanımlanmaktadır. Analize, aracı değişken eklendiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki zayıflıyor veya istatistiksel olarak anlamsızlaşıyorsa tam aracılık olduğu kabul edilir (Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018). İş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine iş yükü değişkeni eklendiğinde modelin anlamsızlaştığı ($\beta = .432$; $p > 0.01$) görülmektedir. Bu sebeple, yapılan analiz sonucuna göre iş yükünün iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisinde tam aracılık rolüne sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçtan hareketle “H₄: İş Yükü Algısı, İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık eder” hipotezi **kabul edilmiştir**. Bu sonuçtan hareketle iş güvencesizliğinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu görülmesine rağmen iş yükü algısının modelde tam aracı değişken olarak tükenmişliği etkilediği sonucuna varılabilir.

6. Sonuç ve Tartışma

Çalışma hayatının giderek esnekleşmesi, kırılğan, düzensiz ve geçici işlerin artması (İlhan & Yılmaz, 2017) istihdam, iş gücü ve gelir güvencesizliği gibi iş güvencesizliği kavramının da giderek yaygınlaşmasına neden olmuştur (Seçer, 2011). Örgüt ve toplum üzerinde etkileri bulunan bu kavramın çalışanlar üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır (Dursun & Bayram, 2013). Güvencesiz istihdamın çalışanlarda fizyolojik olduğu kadar psikolojik olarak da etki edebilmektedir (Savul, 2009). İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerinde ki psikolojik etkilerinden biride özellikle insana hizmet sunan mesleklerde görülen tükenmişliğe neden olmasıdır (Güneş & Üstün, 2010). Bireysel olduğu kadar örgütsel sonuçları da olan tükenmişlik birçok

faktörden etkilenmekle birlikte (Poyraz & Kılıçarslan, 2021), tükenmişliğe sebep olan en yaygın kaynaklardan biri de iş yüküdür (İraz & Altınışık, 2016).

Çalışanlarda psikolojik tatminin önem kazandığı iş yaşamında (Çiçek & Işık, 2019), tükenmişliğe sebep olan iş güvencesizliği ve iş yükü gibi örgütsel unsurların varlığı (Arı & Bal, 2008) örgütsel verimlilik açısından önem arz etmektedir (Sarıdiken & Çınar, 2021). Eve teslimat uygulamalarının gelişmesi ve bu sektörde istihdam olan iş görenlerin (motokuryelerin) psikolojik durumlarını etkileyebilecek olan bu faktörler araştırma sonuçlarımızla da desteklenmektedir. İş güvencesizliğinin çalışanların tükenmişliğini etkilediği ile ilgili vardığımız sonuç Katlav vd. 'lerinin (2021) ve Çetin 'in (2015) iş güvencesizliği algısının tükenmeyi etkilediği sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca iş yükü algısının da tükenmişliğe neden olduğu hipotezimiz de Karacaoğlu & Çetin (2015), Bolat (2011), Erdem & Öztürk (2020) ve Tatlı & Akın 'ın (2017) çalışma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Öte yandan araştırma sonuçlarımızdan biride iş güvencesizliği algısının tükenmişliğe etkisinde iş yükünün tam aracı rolünün olduğudur. Bu sonuç, iş güvencesizliği algısının tükenmişliğe neden olduğu tespitinin yapılmış olmasına rağmen, çalışanlardaki iş yükü algısının ne denli önemli olduğunu da ortaya koymuştur.

Yakın bir geçmişe sahip olan eve (kapıya) teslimat uygulamalarının ilerleyen zamanlarda daha da gelişebileceği görülmektedir. Zira birçok bilim insanı, önümüzdeki yılların küresel mobiliteden dolayı pandemi çağı olacağını ileri sürmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında bu sektörle ilgili bazı önerilerde bulunulabilir.

- Sektördeki büyümeye bağlı olarak istihdam rakamları hızlıca artış gösterdiğinden, pandeminin hızının azalması veya bitmesiyle birlikte oluşacak eleman fazlalığıyla ilgili tedbirler şimdiden alınmalı, çalışanlarda oluşması muhtemel iş güvencesizliği algısının önüne geçilmelidir.
- Sektörde gelir seviyeleri yüksek olmasına karşın, psikolojik tatminin gelir tatmininden daha önemli sayılmasından dolayı, çalışanlarda iş yükü algısını azaltacak dengeli iş yükü dağılımının yapılmasına önem gösterilmelidir.
- Çalışanların iş güvencesizliği iş yükü ve tükenmişlik ile ilgili algılarının düzenli aralıklarla araştırılıp analize tabi tutulması, algı düzeyleri yüksek çalışanlarla görüşmeler yapılması bu alguların azaltılmasında faydalı olabilecektir.

Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları mevcuttur. Bireylerin algı ve tutumlarının başkaları tarafından gözlemlenmesi zor bir durumdur. Çalışmada araştırma verileri anket tekniğiyle elde edilmeye çalışılmıştır. Bu sebeple çalışanların gerçek duygu ve düşüncelerinin yansıtmamış olma ihtimali araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırma belli bir zaman aralığında, bir bölgede, bir sektörde ve belli sayıda çalışanla gerçekleştirildiğinden araştırma sonuçları genelleştirilememektedir. Farklı sektör, farklı bölge ve çok sayıda çalışanla benzer şekilde çalışmaların yapılması faydalı olabilecektir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Algılanan İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 129-149. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ufuksbedergi/849541>
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı İş Yükü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230. <https://Doi.Org/10.29023/Alanyaakademik.558557>
- Aknar, A., Çiçek, B., & Karakaş, Y. E. (2018). Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Tükenmişlik Algıları: Belek'teki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 1-16. <https://Doi.Org/10.29064/Ijma.351897>
- Akyön, F. V. (2020). Girişimcilik Niyeti, Öz-Yeterlilik ve Girişimcilik Potansiyeline Çevrenin Etkisi: Sağlık Yönetimi Lisansüstü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 15(2), 78-93.
- Altay, M., & Turunç, Ö. (2018). İş Yükü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Kauibf/579055>

- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Yonveek/165664>
- Arpacı, S., & Özek, Y. (2019). Finans Sektöründe Ekonomik Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 99-125. <https://doi.org/10.21180/libfdkastamonu.645417>
- Atik, A. G. E., & Kozak, P. D. M. A. (2016). İş Yükü Algısı ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı: Eskişehir’de Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 341-366. <https://doi.org/10.18037/Ausbd.417484>
- Ayırım, Y., & Can, G. F. (2018). İş Yükü Minimizasyonunu Hedefleyen Bir İşçi Atama Modeli Önerisi. *Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi*, 6, 148-158. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Jesd/359201>
- Başerer, D., & Başerer, Z. (2019). Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz Yeterlik Düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 1-19. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Tebd/444749>
- Benlier, O. C., & Yıldırım, N. (2017). Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki: Tunceli İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 63, 352-368. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Abuhsbd/403452>
- Bolat, O. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Atauniiibd/35643>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Çakıcı, A., Özkan, C., & Akyüz, B. H. (2013). İş Yükü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-26. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cagsbd/554383>
- Çalışkan, A., & Bekmezci, M. (2019). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 381-431. <https://doi.org/10.14520/Adyusbd.517715>
- Çavuş, M. F., Gök, T., & Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cusosbil/59974>
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sduiibfd/701213>
- Çetin, C. (2015). Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği İle Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 73-96. <https://doi.org/10.18026/Cbusos.78112>
- Çiçek, B., & Işık, M. (2019). Bireysel Kariyer Planlamasının Kariyer Tatminine Etkisinde Psikolojik Güçlendirme Faaliyetlerinin Aracılık Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2805-2827. <https://doi.org/10.15295/Bmij.V7i5.1328>
- Çuhadar, M., & Gencer, Z. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Algıları: Side Ve Belek Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346. <https://dergipark.org.tr/pub/sduiibfd/701811>
- Çömlekçi, N. (1989). Maksimum Bilgi İçin Optimal Örneklem Büyüklüğünün Tasarımı. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 5-21.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Kurt, M. (2013). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4), 0. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Gazimmfd/88963>
- Davy, J. A., Kınickı, A., & Scheck, C. (1997). A Test of Job Security’s Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

- Demir, F., & Çankaya, C. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 20-32. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Seder/545812>
- Deniz, A., & Kaya, Ç. (2021). Çağrı Merkezlerinde İş Yükünün İşte Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkisi. *Journal of Life Economics*, 8(1), 81-92. <https://doi.org/10.15637/jlecon.8.1.08>
- Derya, S. (2008). *Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couple*. Koç Üniversitesi-Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul.
- De Witte H. (1999), Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol:8(2).
- Durmaz, N. (2017). Akademik Prekaryası: 50/D'li Araştırma Görevlileri. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 72(4), 945-975. https://doi.org/10.1501/Sbfder_0000002474
- Dursun, S., & Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 15(3), 20-27. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Isguc/268634>
- Erdem, H., Kılınc, E., & Demirci, D. (2016). Çalışanlarda İş Yükü Fazlalığının Algılanan İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 0-0. <https://doi.org/10.17755/Esosder.258817>
- Erdem, M., & Öztürk, M. A. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958. <https://doi.org/10.33711/Yyuefd.751859>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating The Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <https://doi.org/10.1037/1082-989x.4.3.272>
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cider/541043>
- Figley, C. R. (1995). *Compassion Fatigue*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203777381>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1974.Tb00706.X>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy Of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Güldiken, A., & Saldamlı, A. (2019). Kamu Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 310-321. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ijtebs/508584>
- Güler, E. Ö., & Veysikarani, D. (2019). Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 829-848. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Atauniiibd/509391>
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2015). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Dpusbe/65489>
- Günalan, M. (2020). İş Güvencesizliğinin Örgütsel Algılar, Ayrılma Niyeti ve Performansa Etkileri Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 105-122. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.660240>
- Güneş, N., & Üstün, B. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 48-58. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ataunihem/34000>
- Güran, R., & Güler, B. K. (2019). Termik Santral Çalışanlarında İş Yükü ve Zaman Baskısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: İş – Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliğinin Aracılık Etkisi. *Journal Of Research in Economics*, 3(2), 153-176. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Jore/638801>

- Gürbüz, F. G., & Dede, E. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Tebd/304349>
- Hair, J. F., William, C. B., Barry, J. B., & Anderson, R. E. (Ed.). (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed). Prentice Hall.
- Hart, S. G., & Wickens, C. D. (1990). *Workload Assessment And Prediction*. Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-0437-8_9
- Hazır, K., & Orel, O. (2014). Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 143-160. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cusosbil/353258>
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X)
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines For Determining Model Fit. *Electronic Journal Of Business Research Methods*, 6(1), 51-60.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A Meditation on Mediation: Evidence That Structural Equations Models Perform Better Than Regressions. *Journal Of Consumer Psychology*, 17(2), 139-153. [https://doi.org/10.1016/S1057-7408\(07\)70020-7](https://doi.org/10.1016/S1057-7408(07)70020-7)
- İlhan, S., & Yılmaz, M. (2017). Güvencesizliğin Bireysel-Toplumsal Yansımaları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1774-1793. <https://doi.org/10.15869/İtobiad.329005>
- İlhan, S., & Yılmaz, M. (2018). Gemi İnşa Sektöründe Güvencesiz Çalışanlar Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(2), 287-313. <https://doi.org/10.18069/Firatsbed.460958>
- İlkım, N., & Derin, N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini Ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254. <https://doi.org/10.30976/Susead.356674>
- İnan, İ. (2017). İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 184-198. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ohuiibf/297209>
- İraz, R., & Altınışık, İ. (2016). Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11, 114-132.
- Johannsen, G. (1979). *Workload and Workload Measurement*. Boston: Springer Us. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-0884-4_1
- Kalay, Ü. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Çorlu Örneği. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2020(1), 1-12. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sbm/691248>
- Kaplan, M., & Keriman, G. (2019). İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 9(2), 552-564. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Nevsosbil/598622>
- Karacaoğlu, K. (2016). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1). <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Uaifd/232004>
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş Yükü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 5(1), 46-69. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Nevsosbil/211278>

- Karanfil, S. M., & Doğan, A. (2020). Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü. *Alphanumeric Journal*, 8(1), 143-162. <https://doi.org/10.17093/Alphanumeric.588752>
- Katlav, E. Ö., Çetin, B., & Perçin, N. Ş. (2021). Turist Rehberlerinin İş Güvencesizliği Algılarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 37-55. <https://doi.org/10.24010/Soid.809985>
- Kaygın, E., & Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Cuiibfd/54432>
- Kaynak, İ. (2020). Kariyer (Meslek) Güveninin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Enerji Sektörü Çalışanları Açısından İncelenmesi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 181-195.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 100-119. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Kosbed/271282>
- Koçak, D., Kerse, G., & Yücel, İ. (2019). Çalışanlar Aşırı İş Yükleri Nedeniyle Aileleri İle Çatışma Yaşarlar mı? Havacılık Sektöründe Bir İnceleme. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 374-389. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Cumuiibf/503142>
- Korkmazer, F., & Aksoy, A. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi ve İş- Aile Çatışması İle İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(12), 607-619. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Asead/505578>
- Koyuncu, İ., & Kılıç, A. F. (2019). The Use of Exploratory and Confirmatory Factor Analyses: A Document Analysis. *Ted Eğitim ve Bilim*. <https://doi.org/10.15390/Eb.2019.7665>
- Köse, E., Özkoç, A. G., & Bekci, İ. (2019). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 9(2), 396-409. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Nevsosbilen/589771>
- Kuleyin, B., Köseoğlu, B., & Töz, A. (2015). Liman Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi: Bir Liman Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 5(2), 83-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Deudfd/62790>
- Kulualp, H. G. (2019). Tükenmişlik Sendromu: Kamu Kuruluşu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 211-230. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Sbe/543051>
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Fırat, Z. M. (2019). İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 73-100. <https://doi.org/10.26466/Opus.584655>
- Orhan, U., & Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde Öz Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18. <https://doi.org/10.18037/Ausbd.390321>
- Öksüz, N., & Özdemir, F. (2020). Halk Eğitim Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi Hatay Örneği. *Turizm Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 35-52. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Tucade/798832>
- Özdemir, Ş. (2019). Çalışanların İş Güvencesizliğinin Duygusal Emek ve İç Girişimcilik Üzerine Etkisi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 185-196. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Oskauibfd/630847>
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497. <https://doi.org/10.21076/Vizyoner.651135>
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., Cho, N. G., Jesuino, J. C., D'Amorim, M., Francois, P.-H., Hofmann, K., Koopman, P. L., Leung, K., Lim, T. K., Mortazavi, S., Munene, J., Radford, M., Ropo, A., Savage, G., ... Viedge, C. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452. <https://doi.org/10.5465/256687>

- Pines, A. M. (2005). The burnout measure short version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Polat, E. (2020). İş Güvencesizliği Algısında Sosyo-Demografik Değişkenlerin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.18394/iid.714735>
- Polat, E., & Gürbüz, A. K. (2020). İş Güvencesizliği Algısı İle İş Üretkenliği İlişkileri: Mevsimlik ve Mevsimlik Olmayan Konaklama İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 553-582. <https://doi.org/10.31795/Baunsobed.707611>
- Polat, İ., Bedük, A., & Eryeşil, K. (2018). Aile Şirketlerinde Tükenmişlik Duygusunun Gelişiminde Örgütsel Adalet Fonksiyonunun Etkisi: Konya İlinde Örnek Uygulama. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-9. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Neufhsj/377845>
- Poyraz, Ç. K., & Kılıçarslan, M. (2021). Hastane Öncesi Sağlık Hizmetlerine Yönelik Çalışan Özel Ambulans Personellerinin Tükenmişlik Düzeylerine Bağlı İşten Ayrılma Niyeti. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 22, 364-373. <https://doi.org/10.31590/Ejosat.852202>
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359. <https://doi.org/10.1002/Job.4030110503>
- Sadykova, G. (2016). İş Güvencesizliği ile İşyeri Prokrastinasyonu Erteleme Alışkanlığı İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 97-120. <https://doi.org/10.17130/Ijmeb.20163024227>
- Sarıdiken, N., & Çınar, F. (2021). Sağlık Profesyonellerinin Bireysel İş Yükü Algı Düzeylerinin Ölçülmesi: Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 61-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Sarad/870459>
- Savul, G. (2009). Güvencesiz İstihdam ve İstihdam Gerilimi Modeli. *Ttb Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 9(33), 7-11. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Msg/628459>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/Job.248>
- Seçer, B. (2011). İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 13(4), 43-60. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Isguc/268747>
- Seçkin, Ş. N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Algılanan İçsellik Statüsü ve Örgütsel Desteğin Rolü: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Journal Of Yaşar University*, 13(50), 112-124. <https://doi.org/10.19168/Jyasar.334834>
- Seçkin, Ş. N. (2020). Algılanan Rekabetçi İş Ortamı ve Nicel İş Güvencesizliğinin İşe Bağlı Gerginliğe Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 573-596. <https://doi.org/10.35408/Comuybd.582756>
- Solmaz, G. (2018). Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 4(2), 1-23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Pibybd/493369>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Şad, B., & Şahin, S. (2018). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doyumuna Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(2), 461-480. <https://doi.org/10.24010/Soid.393320>
- Şıklar, E., & Tunalı, D. (2015). Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Dpusbe/65768>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics* (7. Edition). New York: Pearson.
- Taşlıyan, M., Engizek, H., & Gül, N. (2017). Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma. *Tübav Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Tubav/318252>
- Tatlı, M., & Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/Aksarayiibd/391827>

- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi Ve Spss İle Veri Analizi* (6. Bs). Nobel Yayın Dağıtım.
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Huniibf/103705>
- Tümkaya, D. D. S., Çam, Y. D. D. S., & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonunun Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cusosbil/60117>
- Tüzün, P., & Öztürk, M. (2020). İş Güvencesizliği Algısında Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve Güç Mesafelerinin Etkisi Üzerine Bir Literatür Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 83-109. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sbe/746413>
- Uluköy, M. (2015). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Dpusbe/65914>
- Umuzdaş, S., & Kal, F. K. (2018). Konservatuvarlarda Görev Yapan Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Rast Müzikoloji Dergisi*, 6(1), 1832-1842. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Rastmd/462875>
- Üstün, B. (2001). Hemşirelik ve Tükenmişlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 87-96. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Egehemsire/635968>
- Yenihan, B., Çakır, N. N., & Alabaşoğlu, B. (2018). Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 47-58. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Klujfeas/391526>
- Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 302-313. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Gusbd/382657>
- Yıldırım, M. H., & İçerli, L. (2010). "Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Oybd/171017>
- Yılmaz, V., & İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *International Journal of Management Economics and Business*, 14(2), 0-0. <https://Doi.Org/10.17130/Ijmeb.2018239946>